PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* UNIVERSITAS TELKOM

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON TURNOVER INTENTION TELKOM UNIVERSITY

Oleh:
Riga Martina Yulian Fatiqoh[1], Dr. Drs. Romat Saragih, M.M[2]
[1]Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1]rigamartina23@gmail.com , saragih@ypt.or.id[2]

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung perusahaan dalam mencapai target perusahaan, kekuatan penerapan budaya dalam perusahaan dan komitmen karyawan harus menjadi perhatian perusahaan agar dapat menekan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengalisis bagaimana komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *turnover intention* pada karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI), serta mengetahui besaran pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention.*

Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel 82 responden karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS-22.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) berada pada kategori "baik". Budaya organisasi PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) berada pada kategori "baik". *Turnover intention* PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) berada pada kategori "kurang baik". Pada analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.* Namun secara parsial baik komitmen organisasi maupun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Turnover Intention

Abstrack

Human resources are one of the supporting factors of the company in achieving company targets, the strength of the application of culture in the company and the commitment of employees must be a concern of the company in order to suppress the desire of employees to leave the company. The purpose of this study was to determine and analyze how organizational commitment, organizational culture, and turnover intention on the employees of PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI), as well as knowing the magnitude of the influence of organizational commitment and organizational culture on turnover intention.

This research method is a type of causal descriptive research using quantitative methods. This study used a sample of 82 respondents from PT. Indonesian Telecommunications Industry (INTI) by sampling using non probability sampling techniques. The data analysis technique used in the study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS-22 application.

Based on the results of research conducted, it can be concluded that the organizational commitment of PT. The Indonesian Telecommunications Industry (INTI) is in the "good" category. The organizational culture of PT. The Indonesian Telecommunications Industry (INTI) is in the "good" category. PT. The Indonesian Telecommunications Industry (INTI) is in the "quite good" category. In the analysis of multiple linear regression shows that organizational commitment and organizational culture simultaneously has a negative effect on turnover intention. But partially both organizational commitment and organizational culture do not affect turnover intention.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Turnover Intention

1. Pendahuluan

PT Industri Telekomunikasi Indonesia atau PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri sebagai evolusi dari kerja sama PN Telekomunikasi dan Sieman AC pada tahun 1966. PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (Persero) didirikan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 34 tahun 1974 tanggal 23 September 1974 tentang Penyetoran

Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan di Bidang Industri Telekomunikasi dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: Kep-1771/MK/IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan. PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) merupakan perseroan yang melakukan usaha di bidang elektronika, telekomunikasi, kelistrikan/energi, informatika. Maka dari itu PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) selalu mengembangkan dan menuju perubahan dalam setiap periode yang berlangsung.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang secara langsung maupun tidak menyediakan barang maupun jasa dalam bidang telekomunikasi dengan maksud memenuhi kebutuhan masyarakat secara nyata, serta bertanggung jawab kepada pemerintah atas usaha yang dijalankan. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya diharapkan dapat membantu dan mendukung jalannya semua aktivitas yang berkaitan dengan organisasi. Dengan kata lain manusia merupakan sumber daya yang paling utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Maka dari itu sebagai pengelola sumber daya lainnya, diharapkan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas [5]. Hal ini dapat mendukung terciptanya kondisi yang kondusif dan profesional di perusahaan dalam mencapai target.

Salah satu faktor untuk mencapai hal tersebut adalah dengan rendahnya tingkat *turnover intention*. Menurut Sanjaya dalam [7] perubahaan keadaan lingkungan yang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dan lebih lanjut dapat menyebabkan *turnover* yang sesungguhnya. Dalam perjalanan perusahaan, PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) setiap tahunnya mengalami *turnover* pada karyawannya. PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) dari tahun 2016 hingga tahun 2018 cenderung mengalami penurunan, *turnover* turun sebesar 0,16% ditahun 2018. Sedangkan pada tahun 2019, terjadi kenaikan 0,74% dibanding tahun sebelumnya, tahun 2018.

Dari fenomena ini terlihat bahwa kurangnya komitmen karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) terhadap perusahaan. Menurut Luthans dalam Kaswan (2018:196) bahwa komitmen organisasi merupakan contoh sikap kerja yang dapat membawa dampak positif bagi organisasi, dan membawa hasil-hasil yang diharapkan seperti kinerja atau dedikasi yang tinggi, rendahnya angka ketidakhadiran karyawan dan rendahnya angka dalam pergantian karyawan. Adanya komitmen dalam organisasi dari karyawan juga dirasakan oleh PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). Data ketidakhadiran karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada tahun 2017 hingga agustus 2019, karyawan dengan keterangan sakit pada tahun 2017 berjumlah 32 orang, pada tahun 2018 berjumlah 26 orang dan pada tahun 2019 (hingga agustus) berjumlah 81 orang. Sedangkan untuk karyawan tanpa keterangan ketidakhadiran pada tahun 2017 tidak ada sama sekali, pada tahun 2018 berjumlah 2 orang dan pada tahun 2019 berjumlah 14 orang. Data diatas menujukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) dari tahun 2017 hingga agustus 2019 selalu meningkat atau dapat dikatakan semakin banyak karyawan yang tidak hadir disetiap bertambahnya tahun, hal ini menjelaskan bahwa komitmen karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) masih kurang atau belum optimal. Komitmen organisasi karyawan yang cenderung melemah dapat mempengaruhi sasaran kinerja yang menurun, hal ini memberikan evaluasi terhadap bagaimana budaya organisasi yang sudah ditetapkan dan dilaksanakan dalam perusahaan. Komitmen organisasi karyawan yang cenderung melemah dapat mempengaruhi sasaran kinerja yang menurun, hal ini memberikan evaluasi terhadap bagaimana budaya organisasi yang sudah ditetapkan dan dilaksanakan dalam perusahaan.

Menurut [11] organisasi apabila dilihat dari sudut pandang penerapan budaya memiliki dua jenis yaitu organisasi dengan budaya yang lemah dan organisasi dengan budaya yang kuat. Budaya organisasi yang diterapkan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) saat ini diberi nama "INTTI" yaitu akronim dari *Integrity, Network, Trust, Teamwork, Innovative.* Implementasi nilai-nilai budaya organisasi menjadi acuan penting berinteraksi dalam proses bisnis dengan seluruh stakeholder perusahaan, dengan harapan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) memiliki ciri khas tersendiri terutama dalam dunia bisnis infokom. Pada bulan Januari hingga Februari 2019 PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) melakukan survei pengimplementasian budaya organisasi dalam perusahaan. Hasil survei implementasi budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya *integrity* sebesar 85,58%, budaya *network* sebesar 82,12%, budaya *trust* yang paling unggul sebesar 88,26%, budaya *teamwork* sebesar 79,45% dan budaya *innovative* yang paling rendah sebesar 75,19%, namun disamping itu PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) selalu mengupayakan untuk selalu mengoptimalkan pelaksanaan budaya organisasi untuk mencapai maksimal.

2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut [9] bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bentuk pendekatan dengan manajemen manusia dalam organisasi, nilai manusia yang mengatur hubungannya dengan organisasi merupakan kunci dasar dari pendekatan ini, selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dapat menentukan efektivitas organisasi. Sedangkan [4] berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam pengelolaan manusia, dengan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, serta adanya kesehatan dan keselamatan dalam organisasi dan menjaga relasi dalam

perusahaan hingga adanya pemutusan hubungan kerja agar mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dan guna meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan perusahaan.

2.2 *Turnover Intention*

Menurut Sukamto, *et al.* dalam [2] *turnover intention* adalah intensitas keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, banyak faktor yang timbul bersamaan dengan *turnover intention*, seperti keinginan seseorang ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Lum, *et al.* dalam [3] nberpendapat bahwa *turnover intention* merupakan variabel yang menjelaskan tentang banyak hal yang berhubungan dengan perilaku turnover. Terdapat 3 dimensi yang dapat mengukur *turnover intention*:

a. Memikirkan untuk keluar *(thinking of quitting)*
   Pemikiran karyawan bahwa individu tersebut dirasa tidak bisa bertahan dan mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan. Pemikiran ini muncul diawali dengan tidak adanya kepuasan dan kenyamanan yang dirasakan dalam perusahaan.
b. Keinginan mencari alternatif pekerjaan *(intention to search)*
   Keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat kerja yang lain. Keinginan ini muncul karena perusahaan lain dirasa dapat memberikan keuntungan yang lebih dibandingkat tempat kerja saait ini.
c. Keinginan untuk keluar *(intention to quit)*
   Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, biasanya keinginan ini ditandai dengan sikap tingginya tingkat kehadiran, tingginya tingkat pelanggaran dan meminimalisasi usaha dalam menjalankan pekerjaan. Keinginan untuk keluar yang dirasakan karyawan merupakan penyebab langsung terjadinya turnover sesungguhnya.

2.4 Komitmen Organisasi

Menurut [6] komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan tingkatan seseorang untuk mengenali sebuah organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan yang akan dicapai, sikap ini merupakan perilaku yang penting karena seseorang akan menunjukkan kesediaannya untuk bekerja lebih baik untuk mendukung tujuan perusahaan dan bertahan di suatu perusahaan.

2.5 Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Robbins & Judge dalam [8] terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

a. Komitmen afektif
   Komitmen afektif merupakan komitmen yang menunjukkan adanya keinginan emosional yang kuat dari karyawan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi agar dapat terwujud.
b. Komitmen normatif
   Komitmen normatif merupakan komitmen yang menunjukkan adanya rasa tanggung jawab karyawan untuk bertahan dalam perusahaan.
c. Komitmen berkelanjutan (kontinu)
   Komitmen kontinu merupakan komitmen yang mempertimbangkan untung-rugi selama bertahan dalam perusahaan. Dengan kata lain, komitmen ini didasari oleh rasa kekhawatiran karyawan terhadap kehilangan sesuatu yang didapat selama bertahan di perusahaan seperti fasilitas dan gaji.

2.6 Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam [10] budaya organisasi adalah sebuah bentuk sistem yang memiliki nilai bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.7 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam [1] dimensi budaya organisasi antara lain:

a. Inovasi dan pengambilan resiko
   Inovasi dan pengambilan resiko yaitu adanya anggota organisasi dituntun untuk inovasi dan dapat mengambil resiko.
b. Perhatikan ke hal yang rinci/detail
   Perhatikan ke hal yang rinci/detail dapat diartikan seberapa besar karyawan perusahaan diharapkan mampu melaksanakan ketepatan, analisis dan perhatian pada sesuatu yang rinci/detail.

c. Orientasi hasil

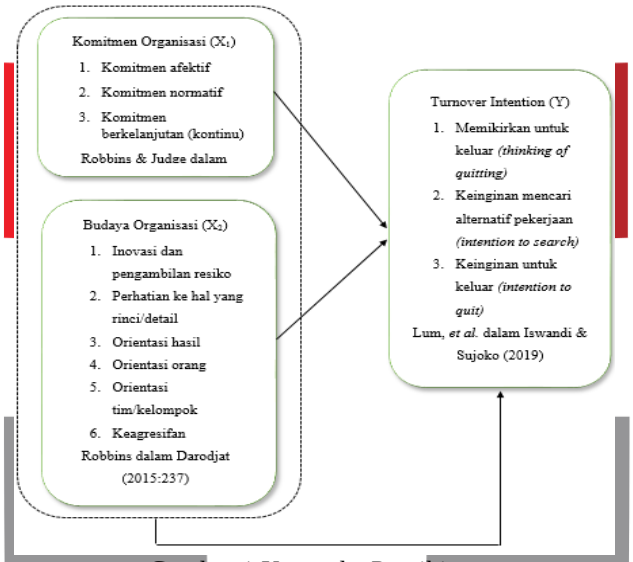
Orientasi hasil merupakan ketetapan pemimpin yang berfokus pada hasil/keluaran dan perhatian pemimpin terhadap proses/teknik yang dilaksanakan untuk mencapai hasil.

d. Orientasi orang
Orientasi menurut orang/perseorangan merupakan keputusan-keputusan dalam manajemen untuk mempertimbangkan dampak dan hasil dari individu/orang yang ada didalam perusahaan.

e. Orientasi tim/kelompok
Orientasi tim/kelompok merupakan kegiatan kerja organisasi yang memprioritaskan berdasarkan kelompok-kelompok kerja dibandingkan kegiatan kerja pada individu. Perusahaan mendukung dan memfasilitasi aktivitas yang berkaitan dengan tim dalam mencapai tujuan perusahaan.

f. Keagresifan
Keagresifan menggambarkan keadaan agresifitas dan kompetisi antar karyawan perusahaan. Karyawan menunjukkan sikap yang antusias dalam menggerjakan tugas dan kewajiban dibanding sikap santai-santai.

2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.9 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non sampling probability* dan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). Sampel yang digunakan adalah 82 karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). Skala dalam penelitian yang digunakan adalah skala likert.

3 Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan 28 butir pernyataan yang disebar kepada responden. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (r_{hitung}) dari seluruh dimensi di atas 0,361 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada *turnover intention* 0,796, komitmen organisasi 0,798, dan budaya organisasi 0,885. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a. Variabel *Turnover Intention*

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Turnover Intention*

No. Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Persentase
1,2	Memikirkan untuk Keluar *(thingking of quitting)*	486	59,3%
3,4,5	Keinginan Mencari Alternatif Pekerjaan *(intention to search)*	782	63,5%
6,7	Keinginan untuk Keluar *(intention to quit)*	507	61,9%
Jumlah Skor			1775
Persentase			61,6%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan jumlah skor 1775 dan persentase sebesar 61,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* masuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia termasuk cukup baik.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

No. Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Persentase
8,9,10	Komitmen Afektif	874	71%
11,12,13	Komitmen Normatif	938	76,3%
14,15,16	Komitmen Berkelanjutan (Kontinu)	777	63,2%
Jumlah Skor			2589
Persentase			70,2%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan jumlah skor 2589 dan persentase sebesar 70,2%, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia termasuk baik.

c. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No. Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Persentase
17,18	Inovasi dan Pengambilan Resiko	577	70,4%
19,20	Perhatian ke Hal yang Rinci/Detail	647	78,9%
21,22	Orientasi Hasil	659	80,4%
23,24	Orientasi Orang	546	66,6%
25,26	Orientasi Tim/Kelompok	638	77,8%
27,28	Keagresifan	649	79,2%
Jumlah Skor			3716
Persentase			75,6%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan jumlah skor 3716 dan persentase sebesar 75,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia termasuk baik.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Bergada

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,327	,687		7,753	,000
	komitmen	-,222	,231	-,142	-,960	,340
	budaya	-,384	,245	-,231	-1,567	,121

a. Dependent Variable: turnover

Diketahui nilai koefisien regresi sehingga dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

$$Y = 5{,}327 + (-0{,}222X_1) + (-0{,}384X_2)$$

Pada persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diuraikan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Diketahui nilai konstanta (a) = 5,327, ini menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) = 1, maka *turnover intention* tetap sebesar 5,327 – 0,222 – 0,384 = 4,721.
b. Apabila komitmen organisasi (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan, maka *tunover intention* akan berkurang atau turun sebesar -0,222.
c. Apabila budaya organisasi (X_2) dinaikkan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan berkurang atau turun sebesar -0,384.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Perumusan hipotesis berdasarkan uji t yang sudah dilakukan sebagai berikut:

a. Hipotesis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

H_0a = Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

H_1a = Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

b. Hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

H_0b = Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

H_1b = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

Maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus untuk menentukan t_{tabel} yaitu tingkat kesalahan (*a*) yang digunakan 5% atau 0,05, jumlah variabel bebas (k) = 2, derajat kebebasan (df) = 82 – 2 = 80, maka t_{tabel} = 1,99006

Sehigga kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*
Variabel komitmen organisasi diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar (-0,960) > t_{tabel} sebesar (-1,99006) dan memiliki tingkat signifikasi 0,340 > 0,05, maka dapat disimpukan bahwa H0 diterima, artinya "komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*."
b. Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*
Variabel budaya organisasi diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar (-1,567) > t_{tabel} sebesar (-1,99006) dan memiliki tingkat signifikasi 0,121 > 0,05, maka dapat disimpukan bahwa H0 diterima, artinya "budaya organisasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*."

3.4.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Perumusan hipotesis berdasarkan uji F yang sudah dilakukan sebagai berikut:

H0 = Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

H1 = Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)

Maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus untuk menentukan F_{tabel} yaitu tingkat kesalahan (*a*) yang digunakan 5% atau 0,05, df pembilang (k) = 2, df penyebut = 82 – 2 – 1 = 79, maka F_{tabel} = 3,11, nilai F_{hitung} adalah 5,345, nilai signifikansi adalah 0,007, F_{hitung} > F_{tabel} = 5,345 > 3,11, maka, 0,007 < 0,05.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa "komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)."

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,345[a]	,119	,097	4,83852	2,086

a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen

b. Dependent Variable: Turnover

Pada tabel koefisien determinasi diatas, maka diperoleh nilai R sebesar 0,345 dan nilai R^2 sebesar 0,119, jika perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%} \quad (2)$$
$$\mathbf{= 0{,}119 \times 100\%}$$
$$\mathbf{= 11{,}9\%}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 11,9%, hal ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi (independen) terhadap *turnover intention* (dependen) sebesar 11,9% sedangkan sisanya 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI), maka dapat ditarik kesimpulan yang memenuhi jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. *Turnover intention* pada karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk dalam kategori ”cukup baik”. Pada analisis deskriptif dimensi keinginan mencari alternatif pekerjaan *(intention to search)* merupakan dimensi dengan nilai tertinggi, dengan parameter tertinggi pada indikator pernah memiliki keinginan untuk keluar.
b. Komitmen organisasi pada karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk dalam kategori “baik”. Pada analisis deskriptif dimensi komitmen normatif merupakan dimensi dengan nilai tertinggi, dengan parameter tertinggi pada indikator rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas.
c. Budaya organisasi pada karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) berdasarkan hasil analisis deskriptif masuk dalam kategori “baik”. Pada analisis deskriptif dimensi orientasi hasil merupakan dimensi dengan nilai tertinggi, dengan parameter tertinggi pada indikator berusaha maksimal terhadap hasil yang dicapai.
d. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis dan pengujian hipotesis, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI).
e. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis dan pengujian hipotesis, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI).

4.2 Saran

Berdasarkan penelitian, pengolahan data, analisis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, pada variabel *turnover intention* dimensi keinginan mencari alternatif pekerjaan *(intention to search)* merupakan dimensi dengan skor dan persentase tertinggi. Dengan indikator melihat peluang pekerjaan di perusahaan lain yang memiliki skor tertinggi, maka diharapkan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) dapat mempertahankan karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja, kompensasi, dan menjadi perusahaan yang lebih menarik daripada perusahaan sejenis.
b. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, pada variabel komitmen organisasi dimensi komitmen berkelanjutan (kontinu) merupakan dimensi dengan skor dan persentase terendah. Dengan item apabila meninggalkan perusahaan, tidak mendapatkan yang sudah didapatkan saat ini yang memiliki skor terendah, dengan demikian karyawan dapat dengan mudah melepaskan atas apa yang didapatkan saat ini, sehingga diharapkan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) lebih memperhatikan lagi untuk sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja, seperti fasilitas, kompensasi dan ruang kerja.
c. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, pada variabel budaya organisasi dimensi orientasi orang merupakan dimensi dengan skor dan persentase terendah. Dengan item peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak merugikan memiliki skor terendah, dengan demikian PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) diharapkan lebih memperhatikan dampak peraturan yang ditetapkan terhadap karyawan agar dibuat berdasarkan keadaan lingkungan namun tidak merugikan perusahaan.

d. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka disarankan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) meningkatkan komitmen organisasi dan budaya organisasi agar *turnover intention* turun rendah.

5. Daftar Pustaka

[1] Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini.* Bandung: PT Refika Aditama.

[2] Islamy, F. J. (2016). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung*, Vol. 15. No. 2. Jurnal Indonesia Membangun.

[3] Iswandi, E. H., & Sujoko. (2019). *Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa*, Vol. 5. No. 2. Jurnal LP3M-Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. .

[4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

[5] Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

[6] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

[7] Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*.

[8] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[9] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

[10] Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian.* Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

[11] Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: CV. Pustaka Setia.